

Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

Muhammad Yunus¹, Anwar Anwar², Zainal Ruma³, Siti Hasbiah⁴, Resky Amalia Hamka⁵

¹⁻⁵) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email Korespondensi : wdownunus01@email.com

Abstract The purpose of this study is to explain and analyze the influence of work discipline and work facilities on employee performance. The independent variables in this study were work discipline and work facilities. The dependent variable in this study is employee performance. The population in this study is 84 employees at the Central Mamuju Regency Regional Disaster Management Agency office, consisting of 12 ASN employees and 72 contract employees. The sample determination method used in this study is total sampling, which is a method of taking the entire population as a sample. The sample used in this study is a saturated sample, namely the entire population of 84 employees. The analysis method used in this study is the multiple linear regression analysis method using Statistical Product And Service Solution (SPSS). The results of this study show that work discipline has a significant effect on employee performance and work facilities have a significant effect on employee performance and simultaneously work discipline and work facilities have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Facilities, Employee Performance

Abstrak Tujuan dari penelitian ini yakni menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan fasilitas kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Tengah sebanyak 84 orang dimana terdiri dari 12 pegawai ASN dan 72 pegawai kontrak. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling yakni metode pengambilan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi sebanyak 84 pegawai. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yakni metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product And Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara simultan disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi pemerintah sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan atau instansi pemerintah dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tidak hanya berkewajiban untuk menjalankan tanggung jawab dalam pekerjaan, namun sumber daya manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang berhak dipenuhi oleh perusahaan atau instansi pemerintah.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi Agustini (2019:89)[2] Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga fungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi kerja atau perusahaan. Adanya disiplin kerja dan fasilitas kerja yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin dan memberikan pelayanan yang baik karena akan mempunyai semangat kerja yang tinggi sesuai yang diharapkan oleh pimpinan dan instansi. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja dan fasilitas kerja adalah perwujudan perhatian baik instansi terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri pegawai. Menurut Irawan & Handayani, (2018:1) [3]“ dengan melalui disiplin yang bagus bisa tujuan yang ditetapkan sejak awal telah tercapai.

Table 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah 2022

| PEGAWAI | RATING HASIL DAN PERILAKU KERJA | PREDIKAT KINERJA PEGAWAI |
|------------|---------------------------------|--------------------------|
| 26 Pegawai | Diatas Ekspektasi | Sangat Baik |
| 37 Pegawai | Sesuai Ekspektasi | Baik |
| 21 Pegawai | Dibawah Ekspektasi | Kurang Baik |

Sumber: Kantor BPBD Mamuju Tengah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa kinerja pegawai pada Kantor BPBD masih belum maksimal dimana dari 84 pegawai belum sepenuhnya berpredikat sangat baik hanya 26 pegawai dan 37 pegawai lainnya berpredikat baik, serta 21 sisanya berpredikat kurang baik. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh disiplin kerja dan fasilitas kerja.

Tabel 2 Absensi Pegawai Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah 2022

| No | Bulan | Jumlah Absensi Tahun 2022 | | | Total | Persentase kehadiran pegawai (%) |
|----|-----------|---------------------------|------|------|-------|----------------------------------|
| | | Sakit | Izin | Alpa | | |
| 1 | Januari | 7 | 8 | 5 | 20 | 80 |
| 2 | Februari | 4 | 9 | 4 | 17 | 85 |
| 3 | Maret | 8 | 11 | 4 | 23 | 85 |
| 4 | April | 6 | 10 | 7 | 23 | 85 |
| 5 | Mei | 7 | 8 | 6 | 21 | 80 |
| 6 | Juni | 8 | 12 | 5 | 25 | 85 |
| 7 | Juli | 10 | 14 | 10 | 34 | 75 |
| 8 | Agustus | 8 | 12 | 8 | 28 | 80 |
| 9 | September | 10 | 11 | 14 | 35 | 75 |
| 10 | Oktober | 8 | 9 | 12 | 29 | 80 |
| 11 | November | 7 | 10 | 9 | 26 | 80 |
| 12 | Desember | 6 | 10 | 11 | 27 | 80 |

Berdasarkan tabel 2 bisa dilihat bahwa di bulan Februari ketidakhadiran pegawai kantor BPBD kabupaten Mamuju Tengah paling sedikit berjumlah 17 pegawai, sedangkan di bulan Juli peningkatan pegawai tidak masuk kerja menjadi 34 pegawai, bulan September 37 pegawai dan Desember 27 Pegawai. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa terjadinya penurunan kehadiran pegawai semakin meningkat. Kehadiran yang konsisten merupakan salah satu indikator utama dari disiplin kerja.

Menurut Luthans (2021) [4]” bahwa disiplin yang baik membantu karyawan untuk tetap fokus pada tugas mereka, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan efisiensi kerja”. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Bachrun (2019) [5]“fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan oleh karena hal-hal yang sifatnya khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja ” dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka dapat menunjang kinerja pegawai serta membuat pegawai lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan jika fasilitas kerja tidak memadai dapat membuat pegawai malas dalam melakukan pekerjaan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) [6]“ penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif bersifat asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan masalah dengan menjelaskan permasalahan yang muncul.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) mengemukakan bahwa ^[7]“populasi adalah wilayah generalisasi objek/subyek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang diterapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah

Menurut Sugiyono (2014: 81), ^[8]“ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk memperoleh data peneliti menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data berupa metode analisis regresi linear berganda, alat yang digunakan adalah SPSS24. Alasan peneliti menggunakan regresi linear berganda karena regresi tersebut dapat mengetahui arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini terdiri atas ujnormalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang di analisis

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji untuk melihat apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y berhubungan linier atau tidak. Hubungan antar variabel dikatakan linear apabila F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%

3. Uji regresi regresi linear berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Fasilitas Kerja

e : Error term

4. Uji Koefisien Determinansi

Uji koefisien determinasi merupakan uji untuk melihat seberapa variabel dependen mempengaruhi variabel dependen. Square 0.75 termasuk dalam kategori kuat, nilai R Square 0.50 termasuk kategori moderan dan nilai R Square 0.25 termasuk kategori lemah

5. Uji-T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

6. Uji-f

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Statistik Deskriptif

Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|-------------|-------------|-------|-------------------|
| | N | Minimu m | Maximu m | Mean | Std. Deviation |
| Disiplin Kerja | 84 | 10 | 50 | 45.27 | 4.722 |
| Fasilitas Kerja | 84 | 8 | 40 | 35.29 | 5.043 |
| Kinerja Pegawai | 84 | 10 | 50 | 44.71 | 5.805 |
| Valid N (listwise) | 84 | | | | |

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Variabel perputaran disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 10 nilai maximum sebesar 50 nilai mean sebesar 45,27 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 4.722. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai minimum sebesar 8 nilai maximum sebesar 40 nilai mean sebesar 35.29 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 5,043. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maximum sebesar 50 nilai mean sebesar 44,71 dan nilai standar deviasi adalah sebesar 5,805.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Table 4 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.04785459 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .057 |
| | Positive | .057 |
| | Negative | -.053 |
| Test Statistic | | .057 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas pengujian one sample kolmogrov-simirnov menunjukkan bagian Sig yakni sebesar 0,200c,d yang artinya hasil tersebut lebih besar

dibandingkan dengan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau telah memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Mutikoleniaritas

Table 5 Hasil Uji Multikoleniaritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Disiplin Kerja | .401 | 2.492 |
| | Fasilitas Kerja | .401 | 2.492 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Pada tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada semua variabel indenpenden tidak melebihi dari 10 yaitu 2.492 dan nilai tolerance pada setiap variabel independen lebih besar dari 0,10 yaitu 0,401. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel perputaran disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) terbebas dari gejala multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Table 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.714 | .243 | | 7.049 | <.001 |
| | Disiplin kerja | -.029 | .060 | -.083 | -.480 | .633 |
| | Fasilitas kerja | .020 | .057 | .062 | .358 | .721 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel diatas nilai signifikasi variabel lebih besar dari 0,05 yakni perputaran disiplin kerja (X1) sebanyak 0,633 dan fasilitas kerja (X2) sebanyak 0,721. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi asumsi klasik heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Table 7 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Kerja

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai * Disiplin kerja | Between Groups | (Combined) | 2094.643 | 54 | 38.790 | 1.601 | .086 |
| | | Linearity | 849.688 | 1 | 849.688 | 35.075 | <.001 |
| | | Deviation from Linearity | 1244.975 | 53 | 23.490 | .907 | .550 |
| | Within Groups | | 702.500 | 29 | 24.224 | | |
| | Total | | 2797.143 | 83 | | | |

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikasi pada deviation from linearity variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah $0,550 > 0,05$. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen penelitian ini linear.

Table 8 Hasil Uji Linearitas Fasilitas Kerja

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai * Fasilitas Kerja | Between Groups | (Combined) | 2252.643 | 55 | 40.957 | 2.106 | .017 |
| | | Linearity | 471.828 | 1 | 471.828 | 24.263 | <.001 |
| | | Deviation from Linearity | 1780.815 | 54 | 32.978 | 1.696 | .066 |
| | Within Groups | | 544.500 | 28 | 19.446 | | |
| | Total | | 2797.143 | 83 | | | |

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas nilai signifikasi pada deviation from linearity variabel perputaran persediaan terhadap kinerja pegawai adalah $0,066 > 0,05$. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen penelitian ini linear.

5. Uji Koefisien Determinasi

Table 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .941 ^a | .885 | .882 | 1.993 |

a. Predictors: (Constant), Perputaran persediaan, Perputaran modal kerja

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,885, maka dapat disimpulkan bahwa R Uji signifikansi parsial (Uji t) sering disebut juga dengan uji validasi pengaruh. Tujuan pengujian dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. *return on assets* (Y) sebesar 88% dipengaruhi oleh perputaran modal kerja (X1) dan perputaran persediaan (X2).

6. Uji-T

Table 10 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.206 | 2.113 | | -.097 | .923 |
| | Disiplin kerja | .377 | .073 | .307 | 5.157 | <.001 |
| | Fasilitas kerja | .787 | .069 | .683 | 11.486 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Berdasarkan hasil uji signifikasi parsial pada tabel 11 diatas apabila nilai signifikasi < 0,05 terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka :

- Pada tabel coefficient diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dari itu perputaran disiplin kerja signifikan terhadap *kinerja pegawai* .
- Pada tabel coefficient diperoleh nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dari itu fasilitas kerja signifikan terhadap *kinerja pegawai*.

Berdasarkan hasil uji signifikan parsial pada tabel diatas apabila nilai t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka :

- Pada tabel coefficient diperoleh nilai t hitung sebesar $5.157 > 1.988$ t tabel dengan demikian secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*

- Pada tabel coefficient diperoleh nilai t hitung sebesar $11.486 > 1.988$ t tabel dan dengan demikian secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*

Maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pengujian hipotesis (H_1)

Dari hasil analisis uji t diatas diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $5.157 > 1.988$ t tabel dimana dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai* (Y)

- Pengujian hipotesis (H_2)

Dari hasil analisis uji t diatas diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan t hitung sebesar $11.486 > 1.988$ t tabel dimana dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya fasilitas kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ialah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel perputaran modal kerja (X1), perputaran persediaan (X2) terhadap *return on assets* (Y). pada penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif menggunakan metode regresi linear berganda. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Table 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.206 | 2.113 | | -.097 | .923 |
| | Disiplin kerja | .377 | .073 | .307 | 5.157 | 0.001 |
| | Fasilitas kerja | .787 | .069 | .683 | 11.486 | 0.001 |

a. Dependent Variable: ROA

Sumber : IBM SPSS Statistic 25 (data diolah) 2024

Model persamaan regresi linear yang ditunjukkan pada tabel 12 diatas maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = - 0,206 + 0,377 + 0,787 + e$$

- Konstanta (a) = - 0,206 nilai konstanta yang negatif menunjukkan bahwa pengaruh negatif variabel independen, dimana apabila suatu variabel independen yang terdiri

atas perputaran disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2) = 0 maka, *kinerja pegawai* (Y) akan bernilai -0,206

- b. Koefisien X1 = 0,377 yang menunjukkan bahwa perputaran disiplin kerja (X1) berpengaruh searah (positif) terhadap *kinerja pegawai* (Y), yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel perputaran disiplin kerja (X1) maka akan meningkatkan tingkat *kinerja pegawai* (Y) sebesar 0,377
- c. Koefisien X2 = 0,787 yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X2) berpengaruh searah (positif) terhadap *kinerja pegawai* (Y), yang artinya setiap kenaikan satu poin variabel fasilitas kerja (X2) maka akan meningkatkan tingkat *kinerja pegawai* (Y) sebesar 0,787

Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap *Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_1 diterima yang dimana artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah. Disiplin kerja adalah kunci untuk menciptakan kinerja pegawai yang produktif dan efisien yang tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga berkontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

b. Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap *Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa H_2 diterima yang dimana artinya fasilitas kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPBD Kabupaten Mamuju Tengah. Hasil penelitian dikatakan berpengaruh signifikan adalah apabila fasilitas kerja yang diperoleh tinggi, menunjukkan kantor bekerja dengan baik dan persediaan semakin baik pula, dengan kata lain apabila fasilitas kerja ini tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap profitabilitas yakni sebagai berikut :

1. Perputaran disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut terjadi dikarenakan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai β $0,377 > 0$ serta t hitung sebesar

5.157 < t tabel 1.988. Disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula tingkat profitabilitas suatu perusahaan.

2. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut terjadi dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan $\beta 0,073 > 0$ serta t hitung sebesar $11.486 > t$ tabel 1.988. Fasilitas kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmadi, S. P. I. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*: Bintang Pustaka. Bintang Pustaka Madani.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hardiyanti, N. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya)*.
- Irawan, R., & HANDAYANI, H. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 1-7.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munawirsyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.
- Nicolas, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada Dikota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen)*.
- Ovidiu (2018), "Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio- Economic Research", Vol. 5, No. 1 ISSN 2247-6172.

- Odem, A. L., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimawa Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3399-3402.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Pemahaman Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Penerbit Mediakom. Yogyakarta.
- Pangarso (2016) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Publikasikan
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staia Press
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rukhyati, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 98-104.
- Runtuuwu, P. C. H. (2020). *Analisis Saving Decisions Pada Bank Pemerintah Di Indonesia*. Ahlimedia Book.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlmn.38-85, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 14. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 3(2), 64-75.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., ... & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*.
- Saputra, R. A. (2023). *PENGARUH EFIKASI DIRI, DISIPLIN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banjarmasin).
- Sabila, A. V., Munir, M., & Mahaputra, A. P. (2023). Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Wates. *Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 117-131.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Vonny, dan Elisabeth. (2016). “Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado”, Vol. 16 no. 3, Pp 398-409.
- Wahongan, E. P., Dotulong, L. O., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yunita, I. (2022). **PENGARUH FASILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN AWAYAN KABUPATEN BALANGAN** (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).